



Forhandlingsprotokollat

Dato: 7. marts 2022

**KHR – Løn og
Forhandling**
Alléen 15, 4180 Sorø
ChriBj@regionsjaelland.dk

Protokollat om aftale om vilkår for (fælles) tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i Region Sjælland pr. 1. maj 2022.

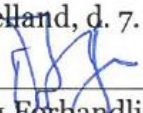
Der er enighed mellem personaleorganisationernes forhandlingsdelegation og Region Sjælland om at anbefale vedhæftede ”Aftale om vilkår og honorering af (fælles) tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i Region Sjælland pr. 1. maj 2022”.

Aftalen erstatter tidligere aftale fra maj/juni 2009.

Aftalen udsendes til underskrift hos de enkelte personaleorganisationer med anmodning om tiltrædelse/tilbage melding senest **fredag den 22. april 2022**. Personaleorganisationer som har tiltrådt aftalen kan ses i dette **bilag A**.


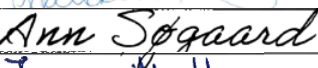
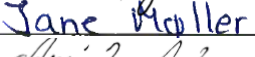
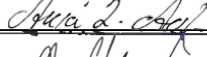


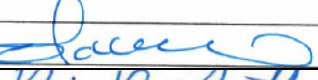


Tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, hvor den faglige organisation ikke tiltræder den nye aftale pr. 1. maj 2022, vil fortsat være omfattet af og blive honoreret jf. den gamle ”Aftale om vilkår og honorering af (fælles) tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i Region Sjælland” fra maj/juni 2009.

For Region Sjælland, d. 7. marts 2022



Chef for Løn og Forhandling, Flemming Bøgelund-Kjær

For personaleorganisationernes forhandlingsdelegation:

Personaleorganisation: (Som samtidig tiltræder aftalen)	Navn:	Underskrift:
FAS	Marianne Hansen	
FOA	Ann Søgaard	
3F	Jane Møller	
dbio	Anja Aakeson	
DSR Kreds Sjælland	Annemarie Holst Sommer	
Djøf	Winnie Larsen	
HK	Mai-Britt Tollund	
Dansk Psykologforening	Kim Rønsholt	
Kost og Ernæringsforbundet	Allan Bresson	

Aftale om vilkår og honorering af (fælles) tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i Region Sjælland pr. 1. maj 2022

I tilknytning til den centrale aftale om honorering af tillidsrepræsentanter (TR) er der mellem de underskrivende personaleorganisationer og Region Sjælland indgået nedenstående aftale:

Aftalen, der omhandler (fælles) tillidsrepræsentanternes og arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår, skal understøtte et velfungerende lokalt samarbejde mellem ledelsen og personaleorganisationerne, idet parterne anerkender betydningen heraf i forhold til Region Sjællands udvikling som attraktiv arbejdsplads til gavn for målgrupperne for Region Sjællands virke og de ansatte i Region Sjælland.

Region Sjælland forventer, at (F)TR har gennemgået eller i tilknytning til valget gennemgår grunduddannelsen for TR hos det relevante forbund/fagforening samt løbende gennemgår efteruddannelse/overbygningsuddannelse for TR samt andre relevante kurser/temadage og møder.

Parterne er enige om, at (F)TR til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager en række funktioner og opgaver i det lokale forhandlings – og medindflydelses – og medbestemmelses-system, f.eks. funktion som talsmand, deltagelse i medindflydelses – og medbestemmelses-systemet og medvirken ved forhandling og aftale af lokale aftaler vedrørende eksempelvis løndannelse, seniorordninger og arbejdstid mv.

Endvidere fremgår TRs opgaver af MED-aftalens § 11 jf. vedhæftede bilag.

I forlængelse heraf ydes der funktionsløn til (F)TR efter nedenstående aftale.

Aftalen er indgået indenfor rammerne af den til enhver tid gældende ”Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse” samt i henhold til protokollat mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om aflønning af tillidsrepræsentanter samt honorering af arbejdsmiljørepræsentanter (*nuværende aftale er fra pr. 1. april 2015*).

I denne sammenhæng er parterne enige om at betone, at aftalen supplerer MED-aftalen i Region Sjælland.

MED-aftale og protokollat

Region Sjælland har i MED-aftalens § 10, § 11 og §12 beskrevet rammerne for valg af tillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentantens virksomhed samt valg af fellestillidsrepræsentant i Region Sjælland jf. bilag 1.

Parterne er enige om, at såfremt organisationsstrukturen ændres og/eller der opstår behov hos personaleorganisationerne for at drøfte vilkårene for (F)TR, afholdes der snarest muligt efter anmodning en drøftelse. Alle personaleorganisationer har lige adgang hertil og uden forbehold for allerede eksisterende aftaler.

Tid til hverv som (F)TR/arbejdsmiljørepræsentant

For at skabe gode og rimelige vilkår for (F)TR/AMRs arbejde skal det som led i det løbende samarbejde mellem ledelsen og (F)TR/AMR sikres, at der gives den nødvendige og tilstrækkelige tid til udførelse af arbejdet som (F)TR/AMR, herunder tid til forberedende møder, mødedeltagelse, mødeforberedelse og efterfølgende information til relevante parter samt talsmandsopgaven.

For alle (F)TR/AMR gælder, at det er væsentligt at skabe klarhed over og accept af varetagelsen af hvervet. I erkendelse af, at MED-arbejdet overvejende varetages af (F)TR/AMR, drøftes disse vilkår, herunder planlægning og praktisk tilrettelæggelse af tjenestetid og tid til arbejdet som medarbejderrepræsentant i MED-Udvalget.

Aftaler om TR-tid aftales med afdelingsledelsen/forstander/koncernleder.

Aftale om FTR-tid aftales med Koncern HR, Løn og **Forhandling** og koncernledelsen.

Der henvises i øvrigt til § 14 i MED-aftalen i Region Sjælland.

Lokale og øvrige faciliteter

For at tilgodese (F)TRs behov for at føre personlige samtaler med kollegaer og møder med tillidsrepræsentanterne er det aftalt, at der stilles faciliteter til rådighed efter nærmere lokal drøftelse. FTR kan derudover, for at holde kollegaerne orienteret, booke mødelokaler i Region Sjællands ejendomme på vanlig vis.

På alle geografier vil der være PC med internet adgang samt printer, kopimaskine og telefon til rådighed. Øvrige faciliteter, herunder mobiltelefon, aflåst skab eller skuffe - aftales lokalt.

Efteruddannelse i relation til det almindelige arbejde

Parterne er enige om og forudsætter, at (F)TR har samme adgang til – og de facto deltager i Region Sjællands tilbud om relevant uddannelse, kurser og temadag. (F)TR er således ligestillet med de øvrige medarbejdere i forhold til deltagelse i kurser og faglig efteruddannelse.

Efteruddannelse i forbindelse med hvervets ophør, drøftes konkret mellem (F)TR/organisationen og den lokale stab/koncernleder i Region Sjælland på det pågældende tidspunkt.

Honorering af (F)TR

Der ydes i Region Sjælland med virkning fra 1. maj 2022 funktionsløn til tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter med nedenstående **tillæg A**.

Med virkning fra **1. maj 2022** ydes det højere **tillæg B** til de (F)TR - der efter forudgående relevant TR-uddannelse hos den faglige organisation – har kompetence til at indgå aftaler/lønftaler (*underskriveberettiget*) **og** selvstændigt kan deltage som (F)TR i tjenstlige forløb/tjenstlige samtaler. Samtidig bortfalder tillæg A.

Antal medarbejdere (Antal hoveder)	Tillæg A Grundbeløb (31.03.18) <i>(TR har ikke selvstændig kompetence til at indgå lønftaler og deltage i tjenstlige forløb/tjenstlige samtaler)</i>	Tillæg B Grundbeløb (31.03.18) <i>(TR har selvstændig kompetence til at indgå lønftaler og deltage i tjenstlige forløb/tjenstlige samtaler)</i>
Tillidsrepræsentanter der dækker 5 – 25 medarbejdere:	9.500	12.000
Tillidsrepræsentanter der dækker 26 – 50 medarbejdere:	12.200	15.000
Tillidsrepræsentanter der dækker 51 – medarbejdere:	14.900	18.000
Fællestillidsrepræsentanter:	21.000	25.000

Funktionstillæggene er angivet i årligt grundbeløb med fast månedlig udbetaling.

Tillægget ydes som pensionsgivende funktionsløn og reduceres ikke i henhold til beskæftigelsesgraden.

Funktionsløn udbetales fra næstkommende første i måneden efter anmeldelsen som TR er modtaget i Koncern HR, **Løn**.

FTR ydes ikke samtidig funktionsløn som TR.

Der kan ikke herudover lokalt aftales funktionsløn for hvervet som TR og FTR.

Forudsætning for tillæg B

Den faglige organisation skal have **uddelegeret kompetence** til (F)TR i forhold til at indgå og underskrive på aftaler – herunder lønaftaler, arbejdstidsaftaler, lokalaftaler, forhåndsaftaler og senioraftaler samt forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer (*jf. blandt andet MED-aftalens § 11, stk. 2 om TRs opgaver*).

Det er yderligere en forudsætning, at (F)TR **selvstændigt** kan forberede, deltage i og følge på møder/tjenstlige samtaler/tjenstlige forløb med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer (*jf. blandt andet MED-aftalens § 11, stk. 2 om TRs opgaver*).

Begge betingelser skal være tilstede og dokumenteret jf. bekræftende brev/liste/mail fra den faglige organisation.

I øvrigt:

I forbindelse med de årlige lønforhandlinger og andre større forhandlinger vil det være naturligt, at den faglige organisation også kan deltage med en repræsentant fra centralt/kredsen.

Den faglige organisation centralt/kredsen kan fortsat deltage ved komplicerede tjenstlige samtaler eller hvis TR/FTR er ”ny” ift. at deltage i tjenstlige samtaler. Ligeledes hvis medarbejderen f.eks. ikke ønsker (F)TRs deltagelse men i stedet den faglige organisation centralt/kredsen.

Opnår kompetencerne efter 1. maj 2022

Meddelelser fra personaleorganisationen om (F)TR som efterfølgende opnår (*eller fratages*) selvstændig kompetence til at indgå aftaler/lønaftaler **og** deltage i tjenstlige forløb/tjenstlige samtaler fremsendes til det relevante koncernområde, som medarbejderen organisatorisk hører til (**se bilag B**). Dette med henblik på, at ledelsen orienterer det relevante lønteam i Koncern HR om hvornår ændringen sker fra samt relevante stamdata (*medarbejdersnummer mv.*)

Løntab

For TR skal der desuden indgås aftale om at kompensere TR for løntab, relateret til hvervet. Det vil sige den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, den pågældende er TR for.

Suppleant

En suppleant for (F)TR er berettiget til funktionsløn, når den pågældende har varetaget (F)TR hvervet i en sammenhængende periode på mindst 1 måned i forbindelse med (F)TRs fravær.

Honoreringen ydes i givet fald med virkning fra den 1. i den måned, hvor suppleanten har påbegyndt hvervet.

Ophør af funktionen

Såfremt en (F)TR ikke bliver genvalgt eller selv ønsker at udtræde af hvervet, bortfalder funktionslønnen uden yderligere varsel og udbetales til og med den måned hvor hvervet ophører.

(F)TR, der i øvrigt ikke har opnået en lønudvikling i den periode, pågældende har været (F)TR, svarende til den gennemsnitlige udvikling inden for det område, pågældende har varetaget hvervet, ydes ved hvervets ophør et individuelt tillæg svarende til forskellen.

Der gennemføres i øvrigt på personaleorganisationens begæring en forhandling om lønvilkår i forbindelse med hvervets ophør.

Ændring i medarbejderantal

Antallet af medarbejdere, TR dækker, opgøres ved årets start i lige år. Den funktionsløn, som ydes jf. ovenstående tabel, er således i fraværet af organisationsændringer/-tilpasninger gældende i hele perioden.

Midlertidige ændringer i antal medarbejdere som følge af for eksempel projekter, spidsbelastninger, vakanser o.a. medfører således ikke overgang i opad – eller nedadgående retning.

Antal medarbejdere opgøres som antal ansatte (*antal hoveder*) på ordinære vilkår (*inklusiv fleksjob*). Timelønnede/tilkaldevikarer indgår ikke i opgørelsen.

Honorering af arbejdsmiljørepræsentanter pr. 1. maj 2022

Arbejdsmiljørepræsentanter ydes med virkning fra 1. maj 2022 et pensionsgivende funktionstillæg på **8.200** kr. i årligt grundbeløb (31.03.18).

Honoreringen gradueres afhængig af ansættelsesbrøken.

Tvister

Parterne er enige om, at der i forbindelse med tvister relateret til denne aftale hurtigst muligt føres forhandling mellem Region Sjælland og repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation med henblik på at bilægge tvisten.

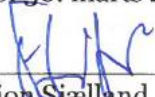
Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft med virkning fra den 1. maj 2022 og erstatter den tidligere aftale fra maj/juni 2008 ift. de personaleorganisationer, som tiltræder denne nye aftale.

Aftalen kan opsiges fra begge parter side med 3 måneders varsel.

Aftalen kan ved enighed ændres uvarslet.

Dato: 30. marts 2022



Region Sjælland

Bilag 1: Uddrag af Region Sjællands MED-aftale § 10 - § 14

Valg til de respektive MED-udvalg sker jf. arbejdsmiljølovens bestemmelse om valg til arbejdsmiljøudvalg. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter sker også jf. arbejdsmiljølovens bestemmelser. (Kapitel 5 i bekendtgørelse 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed).

§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1.

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

Stk. 2.

Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Stk. 3.

Udgor antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på institutionen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i regionen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.

Stk. 4.

To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 5.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til regionen. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbar. Valget an-

meldes skriftligt af vedkommendes organisation over for regionen. Regionen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

Yngre læger kan vælges umiddelbart efter ansættelsen, såfremt denne løber over mindst 3 måneder.

Stk. 6.

Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

Stk. 7.

Bestemmelserne i stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 5, 2. – 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 11. Tillidsrepræsentanternes virksomhed

Stk. 1.

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for regionen, at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler regionens ledelse og dennes repræsentanter.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Tillidsrepræsentanten har således i henhold til rammeaftalen en række opgaver, bl.a. at:

- *Modtage og videregive information til og fra ledelsen,*
- *modtage og videregive information til og fra de medarbejdere den pågældende repræsenterer,*
- *modtage og videregive information til og fra vedkommendes personaleorganisation, herunder deltage i personaleorganisationens møder for tillidsrepræsentanter,*
- *forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere tillidsrepræsentanten repræsenterer,*
- *forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere den pågældende repræsenterer, i det omfang tillidsrepræsentanten har fået kompetencen hertil,*
- *koordinere med andre tillidsrepræsentanter,*
- *medvirke til gensidig information med en eventuel fællestillidsrepræsentant,*
- *forberede, deltage i og følge op på møder med de medarbejdere den pågældende repræsenterer,*
- *være medlem af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v.,*
- *forberede og følge op på møder i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v., og varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, hvis det er fastlagt i den lokale aftale.*

Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

Relevante oplysninger skal tilgå tillidsrepræsentanten uopfordret.

Stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn-



og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgås tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende institution/arbejdsplads.

Stk. 5.

Hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har

tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v. (herunder beføjelse til at stoppe arbejdet).

Stk. 6.

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentant

Stk. 1.

Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne og regionen aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til regionen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Stk. 2.

Fællestillidsrepræsentanten, der er valgt efter stk. 1, kan ikke varetage anliggender inden for de enkelte tillidsrepræsentanters område, med mindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter er enig herom.

Stk. 3.

Det kan mellem en personaleorganisations lokale afdeling (sektor, klub), og regionen aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper omfattet af overenskomst med samme lønmodtagerpart. Det aftales i så fald, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af vedkommende

personaleorganisation/-organisationer over for regionen.

Stk. 4.

Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.

En fællestillidsrepræsentant, valgt i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 12 stk. 4 kan eksempelvis være et medlem af bestyrelsen for personaleorganisationens lokale afdeling. Den pågældende skal dog i hele funktionsperioden som fællestillidsrepræsentant have ansættelsesmæssig tilknytning til regionen.

Stk. 5.

For de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til regionen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

Der er mulighed for at benytte sig af retten til at anmelde fællestillidsrepræsentant efter Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 12 stk. 5, for overenskomstgrupper, der har mindst 2 tillidsrepræsentanter på det tidspunkt, hvor denne aftale indgås. Af bilag 12 fremgår overgangsbestemmelser om dette.

§ 13. Valg af suppleanter (stedfortræder)

Stk. 1.

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 10, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Denne bestemmelse omfatter alle medarbejderrepræsentanter*, der indgår i MED-udvalg: (fælles)-tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejderrepræsentanter.

Stk. 2.

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 17. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Stk. 3.

Bestemmelsen i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16.

§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Stk. 1.

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Tillidsrepræsentanter sikres, at de ikke på grund af deres hverv stilles ringere end de medarbejdere, de repræsenterer. Hverken på valgtidspunktet eller fremadrettet. Der indgås mere konkrete aftaler med de forhandlingsberettigede organisationer.

Det vil sige, at det ikke må føre til indtægtstab for tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanterne* at deltage i MED-arbejdet.

Stk. 2.

Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Bestemmelserne omfatter alle medarbejderrepræsentanter*, det vil sige både (fælles) tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter, der er medlem af et MED-udvalg.

For at skabe gode og rimelige vilkår for medarbejderrepræsentanternes* arbejde skal det som led i det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter sikres, at der gives den nødvendige og tilstrækkelige tid til udførelse af arbejdet som medarbejderrepræsentant, herunder tid til forberedende møder, mødedeltagelse, mødeforberedelse og efterfølgende information til relevante parter.

For alle medarbejderrepræsentanter* gælder, at det er væsentligt at skabe klarhed over og accept af varetagelsen af hvervet. Derfor drøftes medarbejderrepræsentanternes vilkår, herunder planlægning og praktisk tilrettelæggelse af tjenestetid og tid til arbejdet som medarbejderrepræsentant i MED-udvalget.

Medarbejderrepræsentanterne* skal udføre deres hverv, så det medfører mindst mulig forstyrrelse af deres almindelige arbejde og af arbejdspladsens arbejdstilrettelæggelse. Det drøftes lokalt, om dette f.eks. vil medføre behov for brug af vikardækning.

Vurderingen af, hvad der er nødvendig og tilstrækkelig tid for udførelsen af medarbejderrepræsentantens* opgaver, tager udgangspunkt i de konkrete forhold i relation til det/de udvalg, repræsentanten sidder i. Der kan indgå overvejelser om

- arbejdspladsens størrelse og kompleksitet
- antal ansatte og faggrupper den pågældende repræsenterer
- mødevirksomhedens omfang
- omfanget af arbejde på forskudt tid
- funktioner i MED-systemet
- nødvendige møder og kurser i forbindelse med MED-uddannelsen,
- kontakt til kollegaer i forbindelse med aktiviteter i relation til MED-systemet,
- sagsbehandling.

I de enkelte udvalg, indgås - med udgangspunkt i ovenstående - en aftale om omfanget af arbejdsopgaverne som medarbejderrepræsentanten* varetager. Medarbejderrepræsentanten drøfter herefter med sin nærmeste leder, hvordan opgaverne kan indpasses i medarbejderrepræsentantens arbejdsfunktioner og øvrige arbejdsvilkår. MED-Hovedudvalget følger udmøntningen af denne bestemmelse.

På den baggrund er det ledelsens pligt at sikre, at medarbejderrepræsentanterne* får den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Herudover skal medarbejderrepræsentanterne have adgang til telefon, PC,

egen e-mailkonto og internetopkobling i forbindelse med udførelse af hvervet.

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er ligestillet med de øvrige medarbejdere i forhold til at deltage i kurser og faglig efteruddannelse i relation til arbejdet. Medarbejderrepræsentanter* skal have mulighed for faglig efteruddannelse med henblik på at kunne varetage sit daglige arbejde på lige fod med sine kollegaer på arbejdspladsen. Dette er især vigtigt, hvis repræsentanten efter lang tid fratræder sit tillidshverv.

Det præciseres, at disse bestemmelser ikke anfægter personaleorganisationernes individuelle forhandlingsret.

§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er ligestillet med de øvrige medarbejdere i forhold til at deltage i kurser og faglig efteruddannelse i relation til arbejdet.

Stk. 1.

Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

- 1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,*
- 2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og*
- 3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i regionerne.*

Arbejdsmiljørepræsentanterne kan deltage i organisatoriske kurser og uddannelse, efter konkret aftale.

Stk. 2.

Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer regionen udgiften til løn under tjenestefriheden.

Stk. 3.

Der udredes af regionen et beløb pr. præstere arbejdstime, der indbetales til »Regionernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl.« De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelsen af regionalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til arbejdsmiljørepræsentantens deltagelse i kurser kan finansieres af fonden (hvis organisationen giver mulighed for det). Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af regionens indbetalinger fastsættes ved aftale mellem Kommunernes Landsforening, Danske Regioner og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Endvidere henvises til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 16, stk. 1 – 6.

§ 16. Fravigelser af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale

Stk. 1.

Regionen og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan særskilt indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale:

- § 10, stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6*
- § 11, stk. 3 og 4*
- § 12, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1. – 3. punktum, stk. 4 og stk. 5*
- § 13, stk. 1 og 2*
- § 14, stk. 1 og 2*
- § 15, stk. 1 og 2*

I den lokale aftale kan endvidere indgå øvrige forhold, der ikke er dækket af nærværende aftale, herunder f.eks. forhold, der er omtalt i »protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse«.

Stk. 2.

Bestemmelserne i nærværende aftales § 10, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 11, stk. 1 og 2, § 11,